



nirvel

CÓDIGO ÉTICO

La sociedad Nirvel S.L., se compromete a garantizar unos principios éticos y de respeto a las personas, la sociedad y el medio ambiente, dentro de su ámbito de influencia, extendiendo su responsabilidad a todos los grupos de interés.

Somos conscientes de la importancia de crear y mantener un ambiente de trabajo donde los principios fundamentales de protección de los derechos humanos y laborales estén asegurados, donde actuaciones de corrupción y soborno no estén permitidas, y desde donde se trabaje con el objetivo de garantizar la sostenibilidad ambiental, la salud y la seguridad de todos los actores implicados.

Nos comprometemos con la responsabilidad de establecer y respetar unas líneas de actuación encaminadas al cumplimiento de estos principios que la Compañía considera básicos, basándose en diferentes tratados internacionales como son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales de la OIT y los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La sociedad está firmemente comprometida con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y con la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, sea cual fuere su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la empresa.

Los siguientes principios se aplican a todas las actividades de la empresa con independencia de su naturaleza y del lugar donde se desarrollen.

ÍNDICE

■ DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

1. Elección libre de empleo
2. Remuneración
3. Jornada laboral digna
4. Trabajo regular
5. Trabajo infantil
6. No discriminación
7. Trato justo
8. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

■ PLAN DE IGUALDAD

9. Plan de igualdad

■ PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

■ SEGURIDAD Y SALUD

11. Seguridad y salud laboral

■ SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

12. Requerimientos ambientales

■ ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

13. Requerimientos legales
14. Anticorrupción
15. Conflictos de interés

■ RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO

16. Comité de cumplimiento

■ CANAL ÉTICO

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

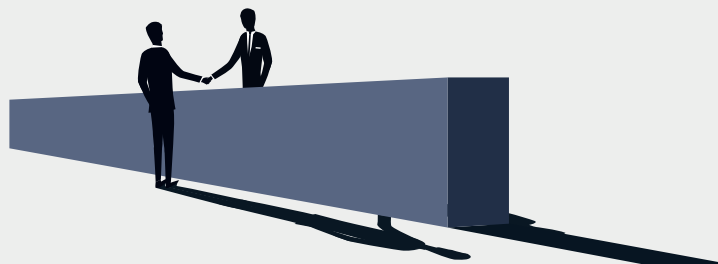
1. ELECCIÓN LIBRE DE EMPLEO

- **1.1** La compañía no aprueba el trabajo forzoso o bajo coacción, tanto de forma directa en la empresa, como indirectamente a través de proveedores o empresas subcontratadas.
- **1.2** Los trabajadores no tienen que dejar "depósitos" o documentación de identidad y son libres de abandonar la empresa tras la preceptiva comunicación legal.



2. REMUNERACIÓN

- **2.1** Los salarios y beneficios, abonados puntual y regularmente, cumplen con la normativa legal nacional, la normativa industrial de referencia, o la que sea superior.
- **2.2** Se proporciona a todas las personas que trabajan en Nirvel S.L. información por escrito y comprensible, sobre su salario y condiciones de trabajo, antes de aceptar el empleo y durante cada periodo de retribución.
- **2.3** No se pueden realizar deducciones de salario como medida disciplinaria, que no estén contempladas en la normativa de aplicación.
- **2.4** Los salarios son abonados por la empresa directamente a las personas que conforman la plantilla.
- **2.5** La empresa mantiene registros de todas las personas contratadas y los pagos realizados a las mismas.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

3. JORNADA LABORAL DIGNA

- **3.1** Las horas de trabajo cumplen la legislación nacional, los convenios internacionales de aplicación y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofrezca mayor protección.
- **3.2** Las personas que trabajan en Nirvel S.L. no lo hacen, con regularidad, más de 40 horas semanales y disponen de al menos un día libre por una media de 7 días.
- **3.3** Las horas extra se regirán conforme a lo estipulado en el convenio colectivo laboral.
- **3.4** Se hace una previsión adecuada para el reposo de los trabajadores con periodos de descanso y vacaciones en conformidad con la legislación nacional y con los convenios internacionales de aplicación.



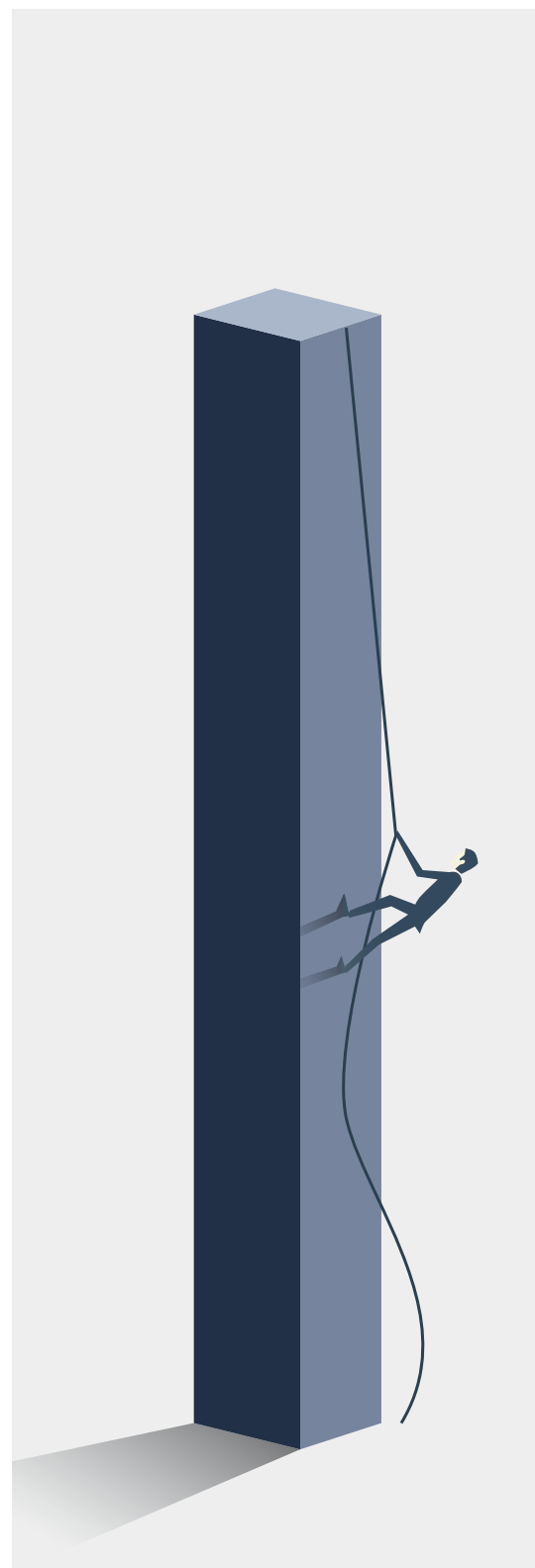
4. TRABAJO REGULAR

- **4.1** En todos los aspectos, el trabajo desempeñado se basa en relaciones laborales reconocidas, establecidas a través de la legislación nacional.
- **4.2** Las obligaciones con las personas trabajadoras quedarán sujetas a la legislación laboral y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirá a través del uso de otros contratos diferentes a aquellos exigidos por la normativa, en función de las funciones y responsabilidades a desempeñar.



5. TRABAJO INFANTIL

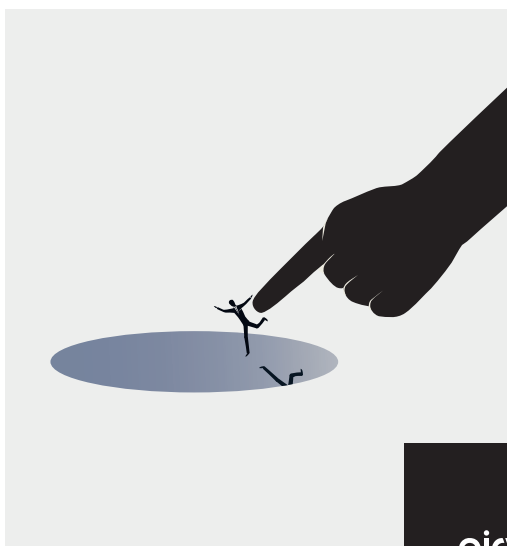
- **5.1** No se emplea a niños/as menores de 16 años (o la edad mínima para trabajar de acuerdo con las normas de trabajo de la OIT).
- **5.2** No se emplea a jóvenes menores de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones de especial riesgo.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

6. NO DISCRIMINACIÓN

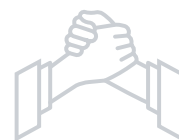
- **6.1** Se garantiza en todo momento la no discriminación en las prácticas de empleo por cuestiones de raza, color, edad, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, ideología, nacionalidad, condición social, enfermedad, diversidad funcional, pertenencia a algún sindicato, o cualquier otra cuestión.
- **6.2** Los trabajadores de la compañía no realizan tareas incompatibles con sus capacidades.
- **6.3** Las personas que trabajan en la compañía con contrato temporal cuentan con los mismos derechos que sus equivalentes permanentes.
- **6.4** Los procesos de selección de nuevo personal se basan única y exclusivamente en función de la capacidad de la persona para realizar el trabajo, en base a su cualificación, actitudes, aptitudes y/o experiencia, no existiendo exclusión o distinción basada en otras cuestiones.



nirvel

7. TRATO JUSTO

- **7.1** No se toleran abusos de ninguna naturaleza, ya sean físicos o psíquicos, así como ninguna forma de intimidación como pueda ser el acoso laboral o sexual, ofensas verbales, amenazas, u otras formas de acoso psicológico.
- **7.2** No se pueden vulnerar, bajo ningún concepto, los derechos humanos de ninguna de las personas pertenecientes a la empresa, así como de personal ajeno trabajando para la misma.
- **7.3** Todos los procedimientos disciplinarios deben ser convenientemente comunicados a las personas afectadas. Se debe establecer un procedimiento escrito siempre que sea requerido por normativa legal o convencional.



8. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **8.1** Todas las personas sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de su propia elección, así como a negociar de manera colectiva.
- **8.2** La empresa adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos.
- **8.3** Los representantes de la plantilla no son discriminados y tienen acceso a desarrollar sus funciones representativas en base al convenio colectivo laboral de aplicación.
- **8.4** Donde la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a las negociaciones colectivas, la empresa facilitaría el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

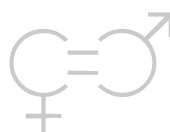


PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

9. PLAN DE IGUALDAD

- **9.1** En Nirvel S.L. somos conscientes de las necesidades que demanda la sociedad y de la responsabilidad social derivada de nuestras actividades, es por ello que contamos con un Plan de Igualdad aprobado en el año 2020.



Nuestro objetivo es conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social y/o cualquier colectivo que pueda verse afectado por un proceso de desigualdad y contribuir, mediante nuestro compromiso, para avanzar hacia la igualdad total de oportunidades.

La implantación de políticas de igualdad de oportunidades en la empresa tiene que ser un proceso continuo que ha de contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el entorno laboral.

El propósito de este Plan es integrar la cultura de la igualdad y las oportunidades como un eje estratégico de la operatividad de la empresa. Fomentar acciones que consoliden la igualdad de oportunidades y formar, informar y sensibilizar al conjunto de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Para garantizar la eficacia de aplicación del presente Plan de Igualdad, Nirvel S.L. cuenta con una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento del mismo.



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

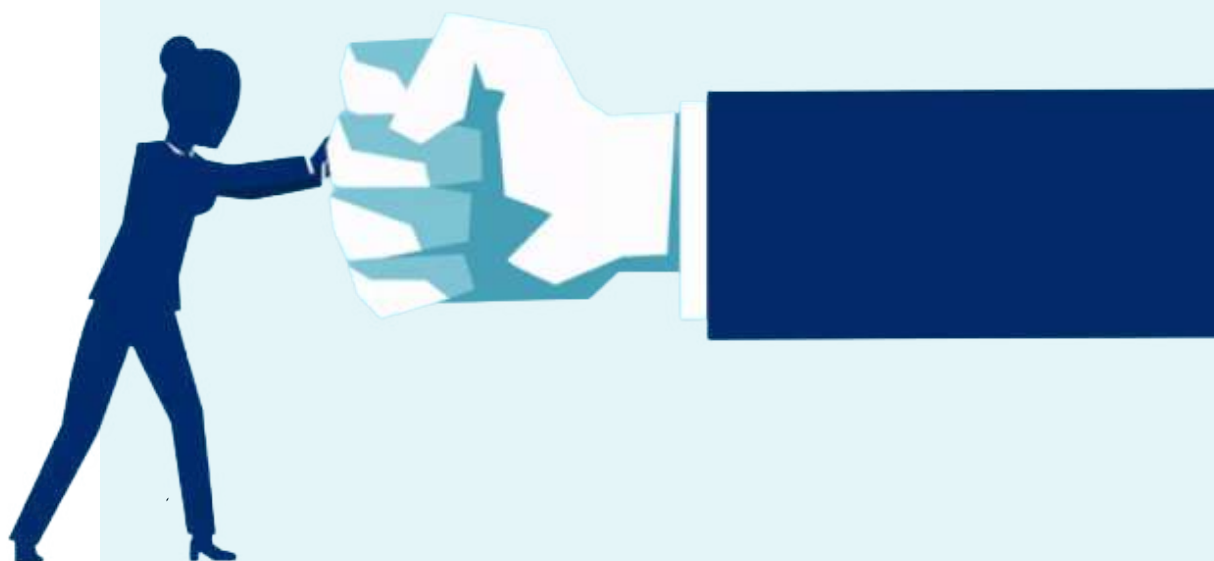
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **10.1** Con la nueva Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, se modifica el régimen jurídico de la responsabilidad penal de la persona jurídica, incluyendo nuevas conductas vinculadas con los delitos contra la integridad moral y los delitos de acoso sexual.



Nirvel S.L. cuenta con un "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo", mediante el cual pretende prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en la Sociedad.



SEGURIDAD Y SALUD

SEGURIDAD Y SALUD

9. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **9.1** Se proporciona un entorno de trabajo seguro, saludable e higiénico, cumpliendo con la legislación vigente; ofreciendo protección a las que trabajan en las dos sociedades, visitantes, contratistas, clientes y entorno en general, ante cualquier riesgo, de cualquier naturaleza, que la actividad genere.
- **9.2** Se realizan los controles pertinentes para evitar los accidentes y perjuicios para la salud que pudieran ocurrir en el transcurso del trabajo, y se toman medidas para reducir las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- **9.3** Se proporciona acceso a agua potable, instalaciones sanitarias higiénicas y lugares de descanso.
- **9.4** La empresa suministra equipos de protección, de forma gratuita a quién lo necesite para el correcto desempeño de su función conforme a lo establecido en el convenio colectivo laboral del sector.
- **9.5** Las personas que trabajen en la empresa recibirán formación de forma periódica sobre salud e higiene, desde el inicio de la relación laboral.
- **9.6** La empresa tiene implantado, conforme a normativa, un sistema de prevención en riesgos laborales
- **9.7** Los trabajadores, cuentan con la debida cobertura de asistencia sanitaria en caso de que se lesionen en el transcurso de su trabajo, según lo establecido en el convenio colectivo laboral de aplicación.

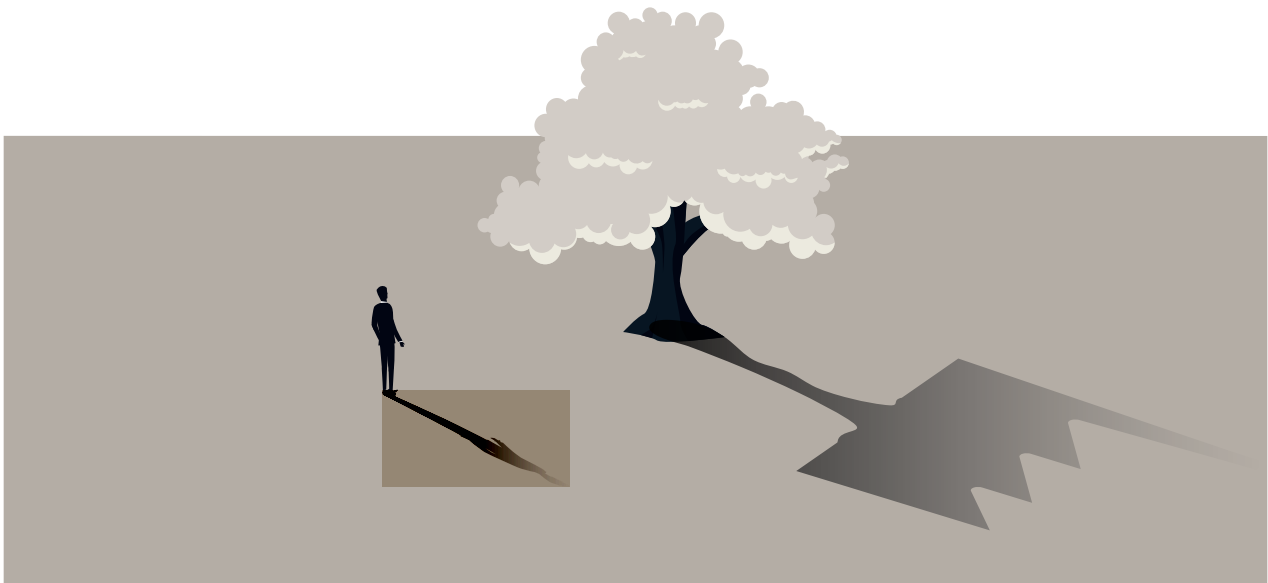


SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

REQUERIMIENTOS AMBIENTALES

10. REQUERIMIENTOS AMBIENTALES

- **10.1** La empresa desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo con los requisitos legales de aplicación, otros requisitos referentes a cuestiones ambientales y de sostenibilidad, así como con la Política de Medio Ambiente; manteniendo actualizados los permisos, licencias y registros necesarios.
- **10.2** La empresa mantiene un enfoque preventivo, y de mejora continua en cuestiones ambientales, promoviendo iniciativas de responsabilidad ambiental y favoreciendo el desarrollo de sistemas de producción sostenibles y de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- **10.3** La empresa evalúa y analiza periódicamente su gestión ambiental, así como la adecuación de las medidas adoptadas con el fin de minimizar el impacto ambiental de sus actividades.
- **10.4** Se implementan planes de acción para reducir el uso ineficiente de los recursos, como son las materias primas, la energía y el agua.
- **10.5** Se aplican las medidas necesarias para minimizar la generación de residuos, y se asegura que éstos son gestionados de manera responsable y segura.
- **10.6** Se controla la contaminación atmosférica, tratando de reducir las emisiones de cualquier tipo.



ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

11. REQUERIMIENTOS LEGALES

- **11.1** Las sociedades se comprometen a cumplir con la legislación y reglamentación nacional e internacional de aplicación en cada país donde opera, evitando trabajar con proveedores que violen dichas leyes y normativas.
- **11.2** La compañía cumple y respeta todas las políticas internas de gestión, incluidas las relativas al Programa de Cumplimiento, y proporciona formación continua a todas las personas que en ella trabajan con el objetivo de eliminar los riesgos derivados de posibles incumplimientos normativos.
- **11.3** La empresa se asegura, antes del inicio de la relación laboral, que la persona a contratar está en posesión de todos los requisitos legales para trabajar. Cuando se utilicen agencias de trabajo, la compañía deberá asegurarse que todas las personas que les proporcionen cumplen con la legislación vigente.



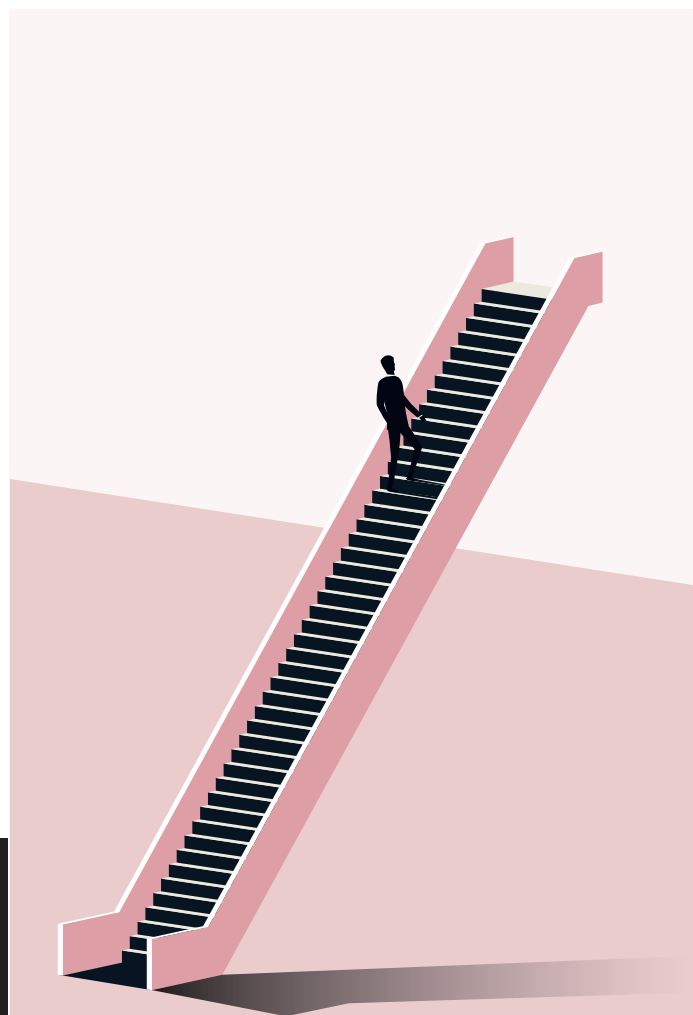
12. ANTICORRUPCIÓN

- **12.1** Ninguna forma de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno, es tolerada en las operaciones comerciales o personales dentro de la compañía.
- **12.2** Ningún integrante de la empresa puede ofrecer o aceptar regalos u obsequios, a no ser que éstos sean de valor económico simbólico o por mera cortesía, no estén prohibidos por ley o por prácticas comerciales generalmente aceptadas, y no sirvan para obtener una ventaja comercial.



13. CONFLICTOS DE INTERÉS

- **13.1** Los miembros de la compañía deben evitar situaciones en las que puedan entrar en conflicto, de forma directa o indirecta, sus intereses personales con los de la empresa. También tienen que abstenerse de representar a la compañía o intervenir en la toma de decisiones en las que, ellos o cualquier persona vinculada con ellos, tengan un interés personal.



RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO

RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO



16. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

- **16.1** Nirvel S.L. ha nombrado, a través de su Órgano de Gobierno, un Comité de Cumplimiento, que es el encargado de la función de cumplimiento en la organización.

El Comité de Cumplimiento ha de hacer cumplir la normativa que le es de aplicación, la normativa interna y velar por el respeto de los valores de Nirvel S.L. en todo momento y promoverlos a través de formación y comunicación.

- **16.2** El Comité es el encargado de:

Analizar riesgos de compliance asociados a las actividades de la empresa;

Diseñar y gestionar la implantación de controles mitigadores de los riesgos;

Supervisión del Modelo de Prevención, evaluación de los niveles de cumplimiento y liderar la cultura de compliance.

- **16.3** En el ejercicio de sus funciones garantizará:

La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.

La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe.

El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación. La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.



CANAL METICO

CANAL ÉTICO

Nirvel S.L. y todas las empresas subcontratadas serán conocedores de este Código Ético, que deben aceptar y cumplir durante su permanencia en la empresa, o mientras realicen trabajos para la misma.

Cualquier persona que tenga dudas sobre la aplicación del Código Ético, o que sea conocedora del incumplimiento o vulneración de alguno de los principios establecidos en él (por parte de un integrante de la empresa, de un proveedor o subcontratista, de un colaborador, clientes o de cualquiera que actúe en representación de la compañía), debe comunicarlo al Comité de Cumplimiento Normativo de la empresa, que es el encargado de evaluar y tramitar las consultas y denuncias que se puedan producir.

La empresa garantiza el adecuado tratamiento de los datos de carácter personal y la confidencialidad en la gestión de las consultas y denuncias que se tramiten, y se compromete a proteger de cualquier tipo de represalia a la persona que, de buena fe, haya formalizado una denuncia, o que haya participado en algún procedimiento de investigación.

La persona informante podrá comunicar, de forma anónima, si así lo desea, comportamientos irregulares e incumplimientos.

La compañía pone a su disposición el canal ético / denuncias, objeto del cual es el reporte de posibles conductas irregulares que tengan lugar en el seno de NIRVEL S.L., tanto de la normativa interna de la organización como del ordenamiento jurídico de aplicación, de forma estrictamente confidencial.



Las comunicaciones se pueden realizar a través del siguiente enlace:

<https://app.laworatory.com/multi-channel/nirvel>

Nirvel S.L. Polígono Industrial Cotes Baixes- c/c 9, Alcoy
03804

Toda denuncia o comunicación en materia de prevención penal recibida por el Comité de Compliance, que se traduzca en la existencia de indicios de actuaciones que puedan infringir los principios básicos de actuación del Código de Conducta de Nirvel, deberá trasladarse al Comité de Cumplimiento, para que dicho Comité valore la apertura de un expediente de investigación.

Este Código ha sido aprobado inicialmente por el Órgano de Administración de NIRVEL S.L, el 28 de mayo de 2020 y modificado el día 14 de octubre de 2024

D^a Consuelo Vaquer
ADMINISTRADORA ÚNICA





nirvel